

## ABSTRACT

Employee is an important asset in the company because it is a determinant factor of the sustainability of a company. The sustainability of a company can be disrupted if employees often perform absenteeism because it can cause losses in the form of costs and can also affect the productivity of a company. The purpose of this study is to analyze the relationship between job dissatisfaction with employee absenteeism in Company X.

The design of this study was observational with cross sectional study. The population of this research is employees of production unit of Company X as much as 249 people. The sample were collected by simple random sampling. The sample as much as 72 people. The variables of this study are individual characteristics which include age, education level, marital status and work period, job dissatisfaction and absenteeism in day lost measure. Data collection is done through primer data with questionnaire and secondary data. The results were analyzed by spearman correlation test and *cramer contingency coefficient* correlation test.

The results showed that the characteristics of individuals (age, education, marital status and years of service) who have no significant relationship with absenteeism. Job dissatisfaction has a significant relationship with absenteeism ( $p = 0.001$ ). All aspects of job dissatisfaction consist of work aspect, co-worker aspect, salary aspect and supervisory aspect have significant relation with absenteeism except promotion aspect has no significant relation with absenteeism ( $p = 0.2198$ ).

In conclusion, unmarried employees will be longer in the absence compared with employees who are married and the higher the employee's dissatisfaction will increase absenteeism. Therefore, it is expected that the company in preparing the program to reduce absenteeism can pay attention to aspects of job dissatisfaction in it such as employee incentive program and salary related policy for employees who do not take leave and employees who have perfect presence.

Keywords: absenteeism, job dissatisfaction, individual characteristics

## ABSTRAK

Karyawan merupakan aset yang penting dalam perusahaan karena merupakan faktor penentu keberlangsungan suatu perusahaan. Keberlangsungan perusahaan dapat terganggu apabila karyawan sering melakukan absenteisme karena dapat menyebabkan kerugian dalam bentuk biaya dan dapat juga mempengaruhi produktivitas dari sebuah perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara ketidakpuasan kerja dengan absenteisme karyawan di Perusahaan X.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian observasional dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian ini adalah karyawan unit kerja produksi Perusahaan X sebanyak 249 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 72 orang. Variabel penelitian ini adalah karakteristik individu yang meliputi umur, tingkat pendidikan, status pernikahan dan masa kerja, ketidakpuasan kerja dan absenteisme dalam ukuran *day lost*. Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dengan kuesioner dan data sekunder dari data daftar ketidakhadiran karyawan. Hasil penelitian dianalisis dengan uji korelasi *spearman* dan uji korelasi *cramer contingency coefficient*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu yang terdiri dari umur, tingkat pendidikan, status pernikahan dan masa kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan absenteisme. Ketidakpuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan absenteisme ( $p=0.001$ ). Seluruh aspek ketidakpuasan kerja terdiri dari aspek kerja, aspek rekan kerja, aspek gaji dan aspek pengawasan memiliki hubungan yang signifikan dengan absenteisme kecuali aspek promosi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan absenteisme ( $p=0.198$ ).

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah semakin tinggi besar ketidakpuasan karyawan maka akan meningkatkan absenteisme. Oleh karena itu, diharapkan agar pihak perusahaan dalam menyusun program mengurangi absenteisme dapat dengan memperhatikan aspek ketidakpuasan kerja di dalamnya seperti program insentif karyawan dan kebijakan terkait gaji untuk karyawan yang tidak mengambil cuti dan karyawan yang memiliki kehadiran sempurna.

Kata Kunci: absenteisme, ketidakpuasan kerja, karakteristik individu.